

今年の上半期の出生数が 38 万人であったと統計値の速報が公表されました。初めて半期で 40 万人を下回り、過去最少となります。想定を大幅に上回るスピードで少子化が進んでいます。コロナ対応に振り回されて、こちらの対応が疎かにならないようにしなければなりません。

私たちは子ども医療費助成の拡充などを提言してきました。知事の政策にも盛り込まれるなど前進しています。少なくとも経済的な理由で、学ぶこと、結婚すること、子どもを産むこと、育てること、さまざまなことをあきらめなくてよい社会に、と考えるからです。政治が向き合うべき課題がここにあります。

このような視点を大切にしながら、さまざまな政策提言を行っています。今回は、この7月と9月の議会での議論を中心に報告します。皆さまのご意見などお寄せいただければ幸いです。

令和 4 年 9 月定例会議 一般質問に立つ

教育人材の確保について

7 月の議会で公務員の定年引上げを取り上げた際に、職員の充足状況など様々に調べるうちに、学校現場の「定数内講師」が課題であると認識したので 9 月議会の質問の主題としました。

県内の小学校では、産休・育休、病気療養などで特別休暇や休職している教員「休務者」は 403 名です。一方、クラス担任を持つ臨時講師は 685 名だそうです。この差が問題です。学校では校長が臨時講師を探すのに苦労をしている、ということを知ったことがあるかもしれませんが、校長は、産休育休などの代替分だけでなく、そもそもの欠員分も臨時講師を探している状況になっていることが分かります。つまり学校現場は必要な教員数に対して、正規教員が大きく不足していて、それが常態化している、ということです。産休育休などの代替で臨時講師が必要なのは理解しますが、それ以外を、「臨時講師」で対応している状況は改善する必要があります。

「定数内講師」がある理由として、将来的に子どもの数が減るからとのことでしたが、今から教員を減らしておく必然性は感じません。また、少人数学級やインクルーシブ教育システムの構築を進めようとしていることを考えても、今後、教育の質を向上させるために、今後も教員は質・量ともに必要な状況になると言えます。

教育長から定数内講師については問題意識を持っていて正規教員の割合を増やすように取り組むとの趣旨の答弁を引き出しましたが、急ぎ確実に解消すべき課題と考えます。



令和 4 年 5 月臨時会議 質疑を行いました

物価高騰対応の補正予算公平性があるか

新型コロナウイルス感染症に加えて、ロシアによるウクライナ侵攻などによる物価高騰が私たちの生活に影響を及ぼしていることを受け、国の補正予算が組まれました。これを受けて県予算においても補正する必要性が生じたため、臨時の議会を開き審議を行いました。

提案された議案については賛成しましたが、審議にあたって、会派を代表して質疑に立ち、対象が一部となっているように見える「事業者支援」について、どのような根拠や基準で対象を決めたのか、保健所の業務を外部委託する予算が計上されましたが、なぜ当初予算で対応しなかったのか、などについて県の考えを質しました。

視察 化石燃料からの脱却の素地をつくる ～山梨県米倉山電力貯蔵技術研究サイト



山梨県では次のエネルギー社会をリードする取り組みが進められています。これを学ぶため山梨県企業局の水素社会に向けた取り組みを視察しました。

再生可能エネルギーの導入が進んだ社会は、最初に得られるエネルギーが「電気」になります。電気は、「蓄える」ことが難しいエネルギーです。「蓄える」の方法の一つは電池ですが、電池だけでは解決できないと考えます。(例えば、どれだけ電池が要するかを考えると・・・)



山梨県では、再生可能エネルギーとして得られる「電気」の余剰分を「水素」をつくることで、この課題を解決することを目指していて、電気から水素を作る設備の実証試験が行われています。また、水素を作るだけにとどまらず、水素の需要家を作ることも行っており、水素をいかに使うかも考えています。(この点が大変優れていると感じます。)

カーボンニュートラルな社会を実現するためには、現状よりも一層の再生可能エネルギーの導入が不可欠です。その状況での課題は何か？必要な技術、環境は何か？山梨の事例では県がビジョンを描いて向き合っています。滋賀県としても大いに参考にすべきと考えます。

すべてのひとが輝くために 可能性を実現できる滋賀へ

滋賀県議会議員

あきなり

かわい昭成

令和 4 年 7 月定例会議 一般質問に立つ

給料7割の合理的な理由は？

令和 3 年 6 月に地方公務員法が改正され、国家公務員の定年引上げに伴って地方公務員についても、定年引上げが 2023 年度から段階的に進められます。このための条例制定など議論が進められています。

地方公務員の定年引上げの制度は、国家公務員の制度に準じて制定されますが、大きな問題点があると考えます。それは 60 歳以降の給与水準で、60 歳の時の給与のおおむね 7 割とする、とされていることです。60 歳以降に急に能力が下がるわけでもなく、仕事の結果が突然劣化するわけでもありません。合理的な理由が必要ですが、当然、説明できません。同一価値労働同一賃金や能力成果を適切に反映すること、などの社会の流れに逆行するものと考えます。(ひとえに国の制度が悪いのですが) この点の制度のまずさを今後のために指摘しました。

特に、学校の先生は問題が顕著です。クラス担任を持てば、仕事の成果物は何ら変わらず、責任も変わりません。60 歳以降、給与が減額になることについて納得が得られないと考えます。教員不足が言われていますが、処遇は人材確保の重要な要素です。逆に、良い制度とすれば、この定年引上げは教員不足の解消につながれるチャンスとなると考えます。今後の見直しは必須だと考えます。

多様な働き方につなげることや、人員の年齢構成がアンバランスにならないようにすることなど配慮の必要なことがほかにもあります。何よりも子どもたちのより良い教育のために、より良い制度となるよう働く人の目線を大切にしながら、引き続き議論をしていきます。

この質問の他に、「交通税の検討について」も質問しました。詳細はホームページもしくは滋賀県議会の議会録画配信などをご覧ください。



かわい昭成

あきなり

Profile

学歴	1992 年	神奈川県立横浜翠嵐高等学校 卒業
	1997 年	早稲田大学 理工学部機械工学科 卒業
	1999 年	早稲田大学大学院 理工学研究科 修了
経歴	1999 年～2018 年	東レ株式会社 社員
	2008 年～2010 年	東レ労働組合 滋賀支部役員
	2011 年～2018 年	大津市議会議員
	2016 年～2017 年	大津市監査委員
	2019 年～	滋賀県議会議員

会派 チームしが 県議団
常任委員会 環境・農水常任委員会
特別委員会 琵琶湖・CO2 ネットゼロ対策特別委員会
(副委員長)



facebook



Website